


Rapport annuel 2008-2009

bonne **Des écoles qui conviennent à tous les élèves** Le racisme fait mal **Employés** *a*
public **Pêcher sans crainte** *En médecine* La liberté d'expression **Sur Internet** *Tran*
ts locatifs TakingITGlobal **En milieu de travail** Partenariats en matière de droits de
oyés atteints de maladie mentale **Dans nos salles d'audience** *Collision entre la fo*
nsport en commun **Examen de la législation** *Au sein de la collectivité* Dans les
Des écoles qui conviennent à tous les élèves Le racisme fait mal *Employ*
Pêcher sans crainte **En médecine** *La liberté d'expression* *Sur Internet* **Transport en**
gITGlobal **En milieu de travail** Partenariats en matière de droits de la personne *De*
ans nos salles d'audience *Collision entre la foi et le service public*
le la législation *Au sein de la collectivité* *Dans les logements locatifs* **Tak**
ment à tous les élèves *Le racisme fait mal* **Employés atteints de maladie ment**
médecine *La liberté d'expression* **Sur Internet** *Transport en commun* **Examen de la lé**
avail **Partenariats en matière de droits de la personne** **Des écoles qui con**
d'audience *Collision entre la foi et le service public* **Pêcher sans crainte** *En*
in de la collectivité **Dans les logements locatifs** *TakingITGlobal* *En milie*
s élèves **Le racisme fait mal** **Employés atteints de maladie**
La liberté d'expression **Sur Internet**



Ontario
Human Rights Commission

Commission ontarienne des
droits de la personne



Nos commissaires

Barbara Hall, commissaire en chef

Patrick Case

Ruth Goba

Raja Khouri

Fernand Lalonde

Bhagat Taggar

Maggie Wente

Pierre Charron (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Kamala-Jean Gopie (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Alana Klein (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Christiane Rabier (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Ghulam Abbas Sajan (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Richard Theberge (mandat terminé le 31 décembre 2008)

Albert Wiggan (mandat terminé le 31 décembre 2008)



Le 26 juin 2009

L'honorable Steve Peters
Président de l'Assemblée législative de l'Ontario
Salle 180
Édifice de l'Assemblée législative
Queen's Park
Toronto (Ontario)
M7A 1A2

Monsieur le Président,

Conformément au paragraphe 31.6 (2) du *Code des droits de la personne de l'Ontario*, la Commission ontarienne des droits de la personne est tenue de soumettre, au plus tard le 30 juin de chaque année, un rapport de ses activités pour le dernier exercice, qui doit être déposé devant l'Assemblée législative.

J'ai donc le plaisir de vous présenter un exemplaire du Rapport annuel de la Commission ontarienne des droits de la personne 2008-2009, qui fait état des activités de la Commission pour la période allant du 1er avril 2008 au 31 mars 2009.

Veuillez agréer, Monsieur le Président, l'expression de ma haute considération.

La commissaire en chef,

Barbara Hall, B.A, LL.B, Ph.D (hon)



Table des matières

Message de la commissaire en chef.....	2
La transformation se poursuit.....	4
Le 30 juin — prochaine étape de la transformation.....	4
Communiquer les changements.....	4
Le visage changeant d'une Commission en pleine évolution	5
Établir nos priorités, changer de cap	5
Vers des écoles qui conviennent à tous les élèves	6
Établir un partenariat des droits de la personne	6
Lancer le message que le racisme fait mal	7
Ramener les droits de la personne à l'école	8
Réaffirmer les droits des employés atteints de maladie mentale	8
Point de collision entre la loi et le service public : la décision Christian Horizons	9
Accommoder les croyances religieuses dans nos salles d'audience	10
Une ordonnance pour les droits de la personne en médecine	11
Poursuivre les liens avec la police de Toronto	11
Surveiller les services de transport en commun	12
Résoudre les conflits et les tensions : suivi sur l'Enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique	13
Poursuivre le dialogue sur la liberté d'expression	14
Parler de discours haineux sur Internet	14
Concrétiser les droits dans les logements locatifs	15
Pleins feux sur la famille : mise à jour de la politique sur la grossesse et l'allaitement	16
Examen de la législation.....	16
Des transactions aboutissent à de nouveaux partenariats en matière de droits de la personne	17
Remanier les directives sur les droits de la personne en milieu de travail	18
Les droits de la personne au sein de la collectivité	18
Pleins feux sur les jeunes : TakingITGlobal.....	19
Partager ce que nous avons appris : la conférence de 2008 de l'ACCCDP	19
Résoudre les plaintes individuelles en matière de droits de la personne	20
Tableau 1 : Nouvelles plaintes déposées, par domaine et par motif cités	21
Tableau 2 : Dommages-intérêts dans les règlements selon le motif cité	22
Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés par décision prise et par motif cité	23
Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés par décision prise et par motif cité	24
Graphique : Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 2008-2009.....	25
Situation financière au 31 mars 2009 (en milliers de dollars).....	26



Message de la commissaire en chef

L'année dernière, nous avons célébré le 60^e anniversaire de la Déclaration universelle des droits de l'homme adoptée par les Nations Unies. À cette occasion, nous avons pris conscience de la relative nouveauté du concept des droits de la personne et de son évolution, au cours de ces 60 ans, pour inclure de plus en plus de personnes dans nos collectivités. Les personnes handicapées, les membres des groupes de LGBT, les nouveaux arrivants du monde entier – tous ont fait d'immenses efforts pour être acceptés, tels qu'ils sont et équitablement, dans notre société. Grâce à leurs efforts, des progrès notables ont été accomplis, en seulement 60 ans.

La question « Que sont les droits de la personne? » continue de susciter le débat. Cette année, un plus grand nombre de personnes réclament que le statut social et économique et l'identité sexuelle soient traités comme des droits essentiels de la personne. Certains de ces débats se poursuivent et, rendus plus actuels par le ralentissement économique, ils prendront de l'ampleur. De nouvelles préoccupations surgiront et devront être examinées attentivement. Les droits de la personne, c'est évident, ne sont pas statiques. Ils évoluent parallèlement à l'évolution de la société et de nos collectivités.

Malheureusement, certains problèmes, enracinés depuis longtemps dans nos sociétés, évoluent très lentement. La discrimination à laquelle se heurtent les peuples autochtones et les Noirs est toujours endémique et extrêmement préjudiciable. Le traitement de ces communautés compte parmi les priorités absolues de la Commission ontarienne des droits de la personne.

Le système des droits de la personne de l'Ontario a dû aussi faire face à sa propre restructuration interne. La structure du système a été modifiée et améliorée afin de relever les nouveaux défis et de répondre aux besoins de la population ontarienne. Depuis le 30 décembre 2008, la Commission n'est plus responsable du traitement des plaintes individuelles. Elle continue toutefois à jouer un rôle dans de nombreux cas devant le Tribunal des droits de la personne et d'autres organismes.

Les changements apportés au système ont conduit à une réduction considérable du personnel de la Commission et nous avons dû prendre plusieurs décisions difficiles. Néanmoins, grâce au professionnalisme de toutes les personnes concernées, nous mettons en œuvre notre nouveau mandat et nous efforçons d'améliorer la vie des habitants de notre province. Le nouveau mandat nous confère la responsabilité d'agir proactivement pour éliminer la discrimination d'ordre systémique. Nous coopérons avec des organisations et des communautés pour trouver et mettre en œuvre des solutions aux problèmes qui, s'ils sont négligés, risquent de causer des préjudices individuels et collectifs.

Nous nous sommes trouvés confrontés à ce genre de problèmes, lorsque nous avons dû réagir aux attaques contre des pêcheurs canadiens d'origine asiatique. Bien que la police et le personnel du ministère des Richesses naturelles aient chacun assumé un rôle précis dans l'intervention, le plus dur a été de savoir comment changer les attitudes qui contribuent à la haine et au racisme et qui aboutissent à la discrimination. En fin de compte, nous avons appris que même si personne n'endosse

une responsabilité directe, chacun a un rôle à jouer : les conseils scolaires, la police, les municipalités, les groupes communautaires et tous ceux qui ont uni leurs efforts pour trouver des solutions durables et bâtir une infrastructure capable de prévenir les problèmes à l'avenir. Nous poursuivons également notre coopération avec le ministère de l'Éducation, divers services de police, des employeurs du secteur privé et d'autres organismes en vue de cerner les problèmes et de mettre en œuvre des solutions.

La faiblesse de l'économie mondiale a créé de nouveaux soucis en matière de droits de la personne pour les Ontariens et Ontariennes. Nous avons soumis un mémoire au gouvernement de l'Ontario pour l'encourager à tenir compte des droits de la personne dans les efforts innovants de réduction de la pauvreté, d'éradication de la violence parmi les jeunes et de relance de l'économie. Nous avons entendu le témoignage de nombreuses femmes qui ont été mises à pied ou licenciées parce qu'elles étaient enceintes. L'histoire se répète : en période de difficultés économiques, ce sont souvent les personnes vulnérables qui souffrent le plus, même si la loi stipule le contraire. Nous continuerons de travailler avec un vaste éventail de communautés dont les membres subissent les conséquences de la récession. Notre intervention consiste notamment en une initiative de simplification et d'amélioration de nos politiques en matière de logement et de clarification des cas où les droits sont contradictoires (ou se heurtent).

À notre époque d'évolution constante, un facteur demeure constant : la Commission attire la controverse. Parce que nous devons toujours nous attaquer à des problèmes non résolus ou émergents, à l'image de notre société changeante, nous soulevons la controverse.

L'année passée, nous avons dû répondre à des problèmes liés à la liberté d'expression : un concept et un droit que nous endossons sans réserve. La liberté d'expression est un principe fondamental de notre pays et de notre province. Le *Code des droits de la personne* (le *Code*) ne confère pas à la Commission le pouvoir, par exemple, de censurer les médias et, selon moi, c'est juste. Et pourtant, nous devons tous reconnaître que parfois la façon dont un enjeu est exprimé risque d'avoir des répercussions préjudiciables sur des membres de la société.

Cette année de transition a été difficile, tout en étant gratifiante et stimulante. Je me sens privilégiée de faire partie d'un groupe de commissaires dévoués et d'avoir la possibilité de travailler avec le personnel intelligent et professionnel de la Commission. Merci à tous d'avoir travaillé si dur pour obtenir des résultats exceptionnels. Je remercie aussi nos nombreux partenaires communautaires, qui nous ont stimulés et soutenus. Leurs contributions ont été essentielles à nos réussites.

Pour terminer, je sais que tandis que les changements se poursuivent, nous sommes bien placés pour affronter l'avenir. Forts d'une équipe solide en place, nous continuerons à veiller à ce que les droits soient protégés et les collectivités inclusives. En bref, nous aiderons la population de l'Ontario à intégrer les droits de la personne dans les affaires publiques, le commerce et la vie quotidienne.

La commissaire en chef,



Barbara Hall

La transformation se poursuit

Une Commission changée, un rapport annuel changé

Dans le cadre des changements qui ont été apportés à la Commission, nous cherchons de nouveaux moyens de présenter notre rapport annuel. Par respect pour l'environnement, la Commission s'efforce, dans la mesure du possible, d'utiliser des moyens qui ne sont pas sur papier pour véhiculer ses messages. Le rapport de cette année a été raccourci pour inclure un aperçu détaillé des progrès réalisés par la Commission, l'année dernière, et de ses orientations futures. Une version en ligne plus complète proposera de nombreux liens utiles vers des descriptions des activités de la Commission.

Le 30 juin – prochaine étape de la transformation

Le 30 juin 2008, la *Loi de 2006 modifiant le Code des droits de la personne* est entrée en vigueur. Depuis cette date, les nouvelles plaintes, qui par le passé auraient été déposées à la Commission ontarienne des droits de la personne (la « Commission » ou la « CODP »), doivent désormais être déposées au Tribunal des droits de la personne de l'Ontario (le « Tribunal »). Cette date marque aussi la prochaine étape de la transformation de la Commission, qui passe d'un mandat de traitement et de règlement de cas individuels

à un mandat plus vaste, axé sur les enjeux en matière de droits de la personne et les questions d'intérêt public.

Les personnes qui ont encore des plaintes devant la Commission après le 30 juin 2008 ont le choix entre maintenir leurs plaintes devant la Commission jusqu'au 31 décembre 2008 ou clore leurs plaintes à la Commission et déposer une requête directement au Tribunal jusqu'au 30 juin 2009.

Communiquer les changements

La Commission a travaillé en étroite collaboration avec le Tribunal, le Centre d'assistance juridique en matière de droits de la personne (le « Centre d'assistance juridique ») et le ministère du Procureur général, en vue de coordonner les communications et de veiller à

ce que la population ontarienne comprenne bien les changements apportés au système des droits de la personne, les rôles de chaque organisme et les liens entre eux.

Nous avons mené une campagne



coordonnée de prise de contact avec les plaignants et les intimés touchés par la transition, en procédant, notamment, à plusieurs envois, en préparant une nouvelle brochure, en étoffant notre site Web et en

mentionnant fréquemment les changements dans des documents publics et dans les discours de la commissaire en chef.

Le visage changeant d'une Commission en pleine évolution

La transition a exigé une restructuration en profondeur de la Commission, dont une réduction considérable du personnel. Il a fallu prendre des décisions difficiles et éprouvantes, aussi bien pour les employés qui sont partis que pour le personnel qui est resté. Pour aider le personnel restant à traverser la période de transition et à s'habituer au nouveau mandat, la CODP s'est engagée à maintenir les cours de perfectionnement au personnel, pour faciliter son adaptation à son nouveau rôle.

Établir nos priorités, changer de cap

En novembre 2008, la CODP a finalisé ses plans stratégiques et plans d'activités pour orienter ses activités au cours des trois prochaines années. La Commission vise à informer, habiliter et mobiliser ses partenaires dans les collectivités de la province, en vue de les sensibiliser et de les aider à cerner leurs problèmes et à mettre en œuvre des solutions.

Pendant cette période, la CODP accordera la priorité aux Ontariens et Ontariennes touchés par des problèmes liés au racisme et aux crimes haineux, au logement, au statut familial et à la santé mentale. Elle oeuvrera en vue de propulser la question de la discrimination, hors des pages de divers rapports et enquêtes (comme l'Enquête sur Ipperwash, le rapport du Groupe de travail communautaire pour la lutte contre les crimes haineux et le rapport Falconer sur la sécurité dans les écoles), à l'ordre du

jour des actions concrètes que la population ontarienne peut voir et sentir et auxquelles elle peut contribuer.

La CODP poursuit également ses activités concernant les handicaps (en prodiguant notamment des conseils et des commentaires à divers comités découlant de la *Loi de 2005 sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*) et l'examen législatif.

Pour exécuter ces priorités, la Commission continuera à élaborer et promouvoir des politiques innovantes sur les droits de la personne, qui clarifient la loi et privilégient des solutions d'intérêt public aux problèmes. Elle mènera des enquêtes d'intérêt public et organisera des activités de prise de contact, d'éducation et de formation (y compris un cours de cyberapprentissage) afin de démontrer les effets de la discrimination et comment la prévenir.

La Commission entreprendra des actions juridiques ciblées pour clarifier la loi et faire exécuter le *Code des droits de la personne* de l'Ontario (le *Code*). Elle pourrait, par exemple, intervenir dans des requêtes existantes devant le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario et déposer ses propres requêtes sur des questions qu'elle estime relever de l'intérêt public. La Commission mènera en outre des recherches et des activités de surveillance dans le but de rendre compte de l'état des droits de la personne en Ontario.

Dans le cadre de ses priorités et de ses nombreuses activités, la Commission focalisera ses efforts sur la promotion des droits de la personne dans les lieux de travail, dans les écoles, dans les foyers et partout où des droits sont menacés.

Établir un partenariat des droits de la personne

Alors que la transformation du système des droits de la personne de l'Ontario suit son cours, la Commission collabore avec le Tribunal, le ministère du Procureur général et le Centre d'assistance juridique. La Commission partage ses connaissances spécialisées de diverses façons, notamment :

- Elle dispense une formation au personnel du Centre d'assistance juridique sur les stratégies de gestion des litiges et les conférences relatives à la cause, et fournit un aperçu du processus prévu par la Charte de la police de Toronto.

- Elle prolonge ses services de renseignements par téléphone (qui devaient à l'origine prendre fin le 30 septembre) jusqu'au 31 décembre 2008, pour fournir aux employeurs, aux fournisseurs de services et au grand public des renseignements sur le nouveau système des droits de la personne et le *Code*.
- Elle coopère avec le Tribunal à la mise en œuvre d'un processus pouvant donner aux plaignants la possibilité de transférer leurs dossiers de la Commission au Tribunal.

La Commission maintient un dialogue régulier avec ses partenaires du secteur des droits de la personne et partage avec eux des informations.

Vers des écoles qui conviennent à tous les élèves

L'éducation est indispensable, tant sur le plan individuel que collectif. L'école est l'un des premiers endroits où les enfants apprennent à interagir et à créer des liens. C'est là où ils apprennent à se connaître et à découvrir le monde à l'extérieur de leur foyer.

En avril 2007, après avoir déposé une plainte contre le ministère de l'Éducation, la Commission a négocié un règlement à l'amiable avec le ministère qui portait sur sa législation, ses politiques et ses pratiques en matière de sécurité dans les écoles. Ce règlement a été nécessaire en raison du vif sentiment que la politique de tolérance zéro énoncée dans la *Loi sur l'éducation* avait un effet disproportionné sur les élèves racialisés et les élèves handicapés.

Ces dix-huit derniers mois, le ministère a progressé dans la mise en œuvre des modalités

du règlement et la modification des politiques et pratiques en vue d'améliorer les possibilités d'éducation et l'expérience de nombreux élèves qui se sont heurtés à des obstacles dans le passé. Exemples de progrès réalisés :

- Modification de la *Loi sur l'éducation* afin d'exiger que les directeurs d'école et les conseils scolaires tiennent compte de facteurs atténuants avant de suspendre ou d'expulser des élèves;
- Modification de la *Loi sur l'éducation* afin d'exiger la création de programmes éducatifs de rechange pour les suspensions de plus de cinq jours;
- Tenue de séances éducatives à l'attention du personnel de toute la province;
- Présentation de nouvelles Notes Politiques/ Programmes sur des sujets tels que la discipline progressive;

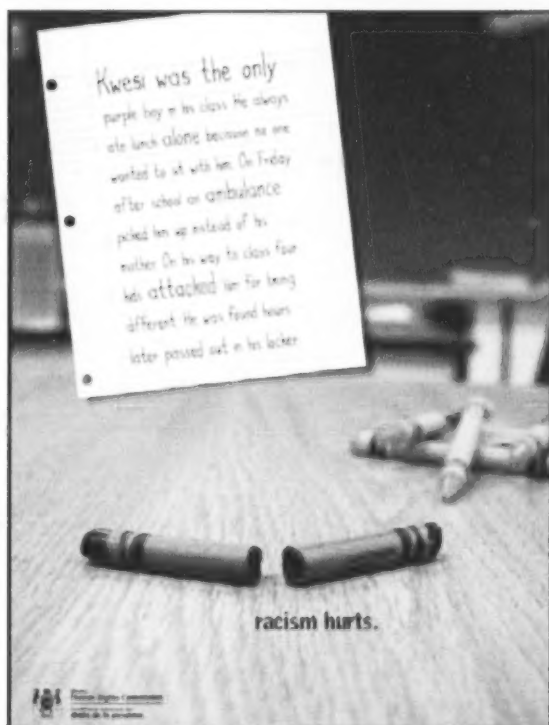
- Ajout de divers soutiens et directives pour des initiatives de lutte contre l'intimidation à l'école;
- Tenue d'un symposium sur la sécurité dans les écoles en mai 2008;
- Création de volets dans le curriculum pour intégrer l'éducation antidiscrimination, comme un nouveau cours sur l'équité.

Ces clauses du règlement conclu avec le ministère sont importantes; ce sont des efforts systémiques en vue de prévenir la discrimination dans nos écoles. La Commission attend avec impatience des détails sur les activités récentes du ministère en vue de recueillir des données fondées sur la race, afin d'examiner les effets des suspensions et des expulsions sur les élèves qui entrent dans les catégories protégées par le *Code*.

Nous avons encore du pain sur la planche, mais le ministère et les conseils scolaires de la province ont bien avancé sur la bonne voie. La création d'écoles sécuritaires et équitables où tous les élèves ont la possibilité de réussir ne peut être possible que sous l'impulsion d'un effort conjoint des élèves, des parents, des enseignants, des directeurs et sous-directeurs d'école, des administrateurs, du personnel du ministère, des politiciens et de l'équipe de la Commission.

La CODP demeure déterminée à offrir ses ressources et son soutien. Elle continuera à surveiller la mise en œuvre du règlement à l'amiable pour s'assurer que les changements apportés à la structure et aux politiques des écoles aboutissent réellement à une amélioration des possibilités d'apprentissage pour tous les élèves de l'Ontario.

Lancer le message que le racisme fait mal



L'automne dernier, les élèves de la maternelle à la 8^e année ont appris que le racisme faisait mal et ce qu'ils pouvaient faire pour le combattre, grâce à une initiative unique en son genre. La campagne « Le racisme fait mal », un effort conjoint de la CODP et de la Fédération des enseignantes et des enseignants de l'élémentaire de l'Ontario (FEEEO), a mis au point, entre autres, une affiche et du matériel de cours pour aider les enseignants à entamer une discussion avec leurs élèves sur les droits de la personne, la discrimination et le racisme, ainsi qu'à les encourager à penser à ce qu'ils peuvent faire lorsqu'ils sont témoins ou victimes d'un acte raciste dans leur école ou dans leur collectivité. Le matériel a été distribué à plus de 3 500 écoles à travers l'Ontario.

L'affiche primée a été conçue par une équipe formée d'étudiants et de professeurs du programme de conception graphique du Collège Seneca, dans un cours intitulé

« Design for Social Change » (concevoir pour le changement social). Des membres de la FEEEO se sont portés volontaires pour élaborer des plans de cours.



Ramener les droits de la personne à l'école

Outre sa collaboration avec le Collège Seneca, la Commission a coopéré avec des étudiants du programme d'études médiatiques du Collège Humber. La mission des étudiants était d'aider la Commission à instaurer une nouvelle « marque » qui représenterait ses activités transformées. Des équipes d'étudiants ont formulé des recommandations sur toutes les facettes du processus d'établissement de la marque, y compris la définition des activités

et du public de base de la Commission, la création d'idées pour un nouveau logo et slogan, et la proposition de nombreuses idées créatives pour la publicité dans les médias, des abribus aux moteurs de recherche sur Internet.

La Commission est en train d'étudier la foule de produits, d'idées et de services proposés. Elle utilisera des éléments de plusieurs groupes dans ses projets de communication.



Réaffirmer les droits des employés atteints de maladie mentale

En août 2008, la Cour divisionnaire de l'Ontario a confirmé la conclusion de discrimination du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dans l'arrêt *Lane v. ADGA Group Consultants Inc.* Après avoir été embauché comme étant le candidat le plus qualifié, M. Lane, analyste du contrôle de la qualité, a été licencié huit jours plus tard parce qu'il demandait que des mesures soient prises pour accommoder sa maladie mentale. La Cour a jugé que l'employeur avait une attitude dédaigneuse envers M. Lane et qu'il avait fait preuve d'un manque de considération pour son trouble bipolaire. Lorsqu'il a perdu son emploi, M. Lane est entré dans un état aigu de manie, qui a nécessité son hospitalisation pendant plusieurs jours et a déclenché un cercle

vicieux qui a abouti à la rupture de son mariage, à la perte de son domicile conjugal et à encore plus d'instabilité.

Cette décision clarifie les étapes que les employeurs doivent prendre pour accommoder les employés atteints de maladie mentale. Parmi ces étapes : obtenir des renseignements sur l'aptitude de l'employé à exécuter son travail, ce qui peut signifier une évaluation de sa santé, un pronostic de rétablissement, une évaluation des capacités de travail et la capacité à effectuer un autre travail.

Les conclusions de la Cour et les circonstances de M. Lane démontrent que les personnes

atteintes de troubles mentaux graves parviennent à gérer leur état et à être des membres productifs de la société. Cependant, pour atteindre ces résultats, les employeurs doivent surmonter leurs peurs et préjugés

pour offrir aux personnes atteintes de maladie mentale la dignité, le respect et le traitement égal auxquels tout le monde a droit en vertu des lois sur les droits de la personne.

■ Point de collision entre la loi et le service public : la décision Christian Horizons

En avril 2008, le Tribunal des droits de la personne de l'Ontario a rendu sa décision dans l'affaire *Connie Heintz v. Christian Horizons*. La décision a un impact considérable pour les organisations de nature confessionnelle et les autres organismes qui fournissent des services au grand public. Ces organisations doivent s'assurer que leurs politiques et pratiques d'embauchage ni ne restreignent ni n'excluent, de façon déraisonnable, l'emploi de personnes pour des motifs protégés par le *Code des droits de la personne* de l'Ontario.

M^{me} Heintz, chrétienne profondément croyante et employée modèle pendant cinq ans chez Christian Horizons, fournissait des soins et des services de soutien à des personnes atteintes de handicaps de développement. Lorsqu'elle a été embauchée, elle a dû signer une déclaration de style de vie et de bonnes mœurs, qui interdit, entre autres, des relations homosexuelles.

Après plusieurs années, M^{me} Heintz a accepté son orientation sexuelle et le fait qu'elle était lesbienne. Lorsque son employeur Christian Horizons a découvert son orientation sexuelle, il lui a fait savoir qu'elle ne respectait pas la déclaration et qu'elle devait quitter l'organisme.

Le Tribunal a conclu que Christian Horizons ne pouvait pas exiger de ses employés qu'ils

signent la déclaration. Il a déclaré que Christian Horizons exerçait pour activité principale des services aux personnes handicapées et que, comme ses services ne se limitaient pas à des clients chrétiens, l'interdiction d'avoir des relations homosexuelles n'était pas une exigence d'emploi légitime.

Le Tribunal a octroyé à M^{me} Heintz ses salaires perdus, une indemnité générale et une indemnité pour angoisse mentale. Il a également ordonné à Christian Horizons de ne plus exiger de ses employés qu'ils signent la déclaration de style de vie et de bonnes mœurs, d'élaborer des politiques antidiscrimination, de dispenser une formation à tous les employés et chefs de service et de réviser toutes ses politiques d'emploi de façon à ce qu'elles soient conformes aux principes du *Code*.

Cette décision, qui fait l'objet d'un appel, est importante parce qu'elle énonce les obligations des organisations de nature confessionnelle et des autres organismes lorsque leurs services s'étendent au-delà des simples intérêts de leur communauté particulière. Dans ce genre de situations, les organismes ne peuvent pas instaurer des exigences d'emploi qui sont discriminatoires.



Accommoder les croyances religieuses dans nos salles d'audience

Bien qu'il soit rare que la Commission intervienne dans une affaire pénale, elle le fait lorsque des enjeux en matière de droits de la personne surgissent qui sont d'intérêt public. C'est pourquoi elle a demandé d'intervenir à la Cour supérieure de l'Ontario, qui entendait la demande de révision judiciaire d'une femme qui avait reçu l'ordre d'enlever son niqab pendant son témoignage à une audience préliminaire dans une affaire d'agression sexuelle. Le niqab est un voile porté par certaines femmes musulmanes, qui couvre les cheveux et le visage, mais pas les yeux.

C'est la première fois que la question a été soulevée dans une affaire pénale en Ontario et la décision constituera un précédent important pour la nature et l'étendue de l'obligation d'accommodement fondée sur des croyances religieuses.

Cette affaire met en jeu un conflit éventuel entre le droit à la liberté de religion et les droits des défenseurs en vertu de la *Charte des droits et libertés* à une « défense pleine et entière » contre les accusations portées contre eux. La Commission était d'avis que le tribunal de première instance n'avait pas convenablement tenu compte des droits religieux de la témoin.

La Cour supérieure a accordé à la Commission le droit d'intervenir, a renversé l'ordonnance préliminaire du juge de l'enquête selon laquelle la témoin devait retirer son niqab, et a ordonné

au juge du tribunal préliminaire de réviser la question du niqab. La Commission continuera à surveiller l'affaire qui se poursuit en été 2009.

C'est cette même importance pour les processus et mesures d'accommodement que la Commission a plaidée, avec succès, dans d'autres affaires, dont *Syndicat Northcrest v. Amselem* [2004] et *Multani c. Commission Scolaire Marguerite-Bourgeoys* [2006].

Dans la décision *Amselem*, des résidents juifs orthodoxes d'un condominium de Montréal voulaient construire une succah, ou cabane religieuse, sur leurs balcons pendant la fête religieuse annuelle de Succot qui dure neuf jours. D'autres propriétaires de condominiums ont soutenu que cette croyance religieuse s'opposait à leur droit à la jouissance paisible et à la libre disposition des biens, énoncé dans la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. La Cour suprême du Canada n'était pas d'accord et elle a jugé en faveur des résidents juifs.

Dans la décision *Multani*, un jeune Sikh croyait sincèrement qu'il devait porter son kirpan, ou épée religieuse, en tout temps, même à l'école, mais d'une façon discrète. La Cour suprême du Canada a conclu que cette croyance religieuse ne s'opposait pas indûment aux préoccupations de l'école relatives à la sécurité en ce qui concerne le port d'armes dans l'enceinte de l'école.



Une ordonnance pour les droits de la personne en médecine

En 2008, l'Ordre des médecins et chirurgiens de l'Ontario a rédigé une politique en matière de droits de la personne à l'intention de ses membres. Dans sa politique, l'Ordre a intégré certains points que la Commission avait évoqués au cours de discussions antérieures sur ses lignes directrices relatives au début et à la fin de la relation entre le médecin et son patient.

L'Ordre demande aux médecins de veiller à ce que leurs politiques, pratiques et décisions soient dépourvues de préjugés et de discrimination. Cette politique ne force pas les médecins à fournir des services au-delà de leurs connaissances cliniques. Elle leur indique qu'ils ne peuvent pas choisir de fournir un service à certaines personnes, et pas à d'autres, à cause de motifs énoncés dans le

Code. Lorsque des patients ont besoin de soins qui sortent de la compétence du médecin, la Commission encourage les médecins à leur dispenser des soins de base et à les renvoyer vers des spécialistes pour leurs autres besoins.

L'Ordre leur conseille aussi de ne pas prendre de décisions professionnelles motivées par des croyances morales ou religieuses personnelles, d'une manière qui aurait un impact discriminatoire sur les personnes protégées par le Code.

La Commission a collaboré avec l'Ordre à la révision du processus d'accréditation pour les médecins étrangers et continuera à promouvoir des services médicaux respectueux, inclusifs et non-discriminatoires.



Poursuivre les liens avec la police de Toronto

La Commission poursuit sa collaboration avec le service de police de Toronto et la Commission des services policiers de Toronto en vue de cerner les problèmes relevant des droits de la personne, et d'élaborer des initiatives de prévention et d'élimination du racisme et d'autres formes de discrimination. Ce projet d'une durée de trois ans, aujourd'hui dans sa deuxième année, concerne les politiques d'emploi de la police et la façon dont les services policiers sont fournis au public.

Points saillants des activités à ce jour :

- Création de programmes d'apprentissage axés sur la prévention du racisme et des politiques racistes;
- Intégration, dans toutes les communications du service de police de Toronto, d'un message de renforcement des droits de la personne et de thèmes antiracisme;
- Amélioration des activités de recrutement afin d'atteindre toutes les communautés de Toronto;

- Ouverture des possibilités d'avancement et de promotion, au sein du service de police de Toronto, aux membres des communautés racialisées et marginalisées de Toronto;
- Amélioration des processus internes de réponse à des plaintes en matière de droits de la personne déposées contre le service de police de Toronto.

Surveiller les services de transport en commun

La Commission a réalisé des progrès notables dans le cadre de sa campagne d'envergure provinciale qui visait à faire annoncer tous les arrêts dans les services de transport en commun. En octobre 2008, les 38 fournisseurs de services de transport en commun de l'Ontario s'étaient engagés à annoncer tous les arrêts des transports en commun avant la fin de 2008.

La demande en vue d'obtenir la prise de ces mesures, qui a vu le jour en octobre 2007, faisait suite à la décision du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario, dans l'affaire *Lepofsky c. TTC*, selon laquelle le fournisseur de services de transport en commun en cause avait 30 jours pour commencer à annoncer tous les arrêts sur tous ses trajets.

Depuis, les services de transport en commun de l'Ontario et leurs municipalités respectives ont pris diverses mesures dans ce sens. Certains ont, par exemple, élaboré des politiques, une formation et des guides à l'attention des conducteurs. D'autres ont acheté et installé l'équipement nécessaire pour procéder à des annonces manuelles, modifié les véhicules et, dans certains cas, trouvé des fonds et des fournisseurs pour des systèmes automatisés d'annonce des arrêts, et achevé ou commencé leur installation. Bon nombre des fournisseurs de services de transport en commun ont collaboré entre eux ainsi qu'avec des syndicats, des comités consultatifs

en matière d'accessibilité, des organismes gouvernementaux, des membres de la collectivité ou des associations de défense des droits, en vue de répondre aux préoccupations soulevées et d'élaborer des programmes de formation, des procédures et des systèmes de surveillance adéquats.

Malgré les bons progrès réalisés, certains fournisseurs de services de transport en commun n'ont pas encore rempli leurs engagements. La Commission continuera à surveiller ces fournisseurs et à les aider à surmonter leurs obstacles. S'il le faut, la Commission intentera les actions judiciaires nécessaires pour s'assurer que tous les fournisseurs de services de transport en commun fournissent des services entièrement accessibles.

Ce sont d'excellentes nouvelles pour les Ontariens et Ontariennes ayant un handicap visuel. Ils pourront ainsi, n'importe où dans la province, utiliser avec dignité et confiance des services de transport en commun plus accessibles et d'une qualité uniforme. Ce service amélioré bénéficiera également à de nombreux autres utilisateurs des transports en commun, comme les touristes, les nouveaux arrivants et les passagers qui ne peuvent pas voir où ils se trouvent à cause du mauvais temps ou de la foule qui les entoure.



Résoudre les conflits et les tensions : suivi sur l'Enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique

En avril 2009, la Commission a rendu public son rapport final sur l'Enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique. Intitulé *Pêcher sans crainte : Rapport de suivi de l'Enquête sur les agressions contre les pêcheurs canadiens d'origine asiatique*, ce rapport de suivi fait état des progrès accomplis par 22 organismes en réponse aux signalements de cas de harcèlement et d'agressions contre des pêcheurs canadiens d'origine asiatique. Le rapport cerne les domaines qui ont besoin d'améliorations et appelle les collectivités à poursuivre leurs efforts d'intervention face à des incidents racistes.

Depuis le début de l'Enquête en 2007, menée en partenariat avec la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic, le nombre d'incidents signalés a radicalement baissé. La Commission a constaté une intensification du dialogue sur les activités haineuses et le profilage racial, ainsi que de l'intervention de nombreux organismes. Par exemple, dans la formation des policiers de première ligne sur les crimes haineux, dans les conseils scolaires ou dans les discussions en classe sur le racisme contre les pêcheurs canado-asiatiques.

Cette enquête est l'exemple parfait du type de travail que la Commission continuera

Enquête sur les pêcheurs canadiens d'origine asiatique – bref historique

- Printemps et été 2007 : premiers incidents signalés dans les médias en chinois.
- Septembre 2007 : premier article paraît dans le Toronto Star au sujet d'agressions dans la région du lac Simcoe.
- Septembre 2007 : un groupe de référence communautaire, représentant les communautés canado-chinoises et autres communautés canadiennes d'origine asiatique, tient une conférence de presse et demande que ces incidents soient traités comme des crimes haineux.
- Octobre 2007 : le Peterborough Community and Race Relations Committee exprime publiquement ses préoccupations et forme une coalition communautaire.
- Novembre 2007 : la Commission lance une enquête en partenariat avec la Metro Toronto Chinese and Southeast Asian Legal Clinic et d'autres partenaires communautaires.
- Décembre 2007 : la Commission publie ses conclusions préliminaires.
- Mai 2008 : la Commission publie son rapport *Pêcher sans crainte*, qui décrit les engagements et actions de 22 organismes.



d'effectuer à l'avenir. Elle a instauré un cadre de collaboration pour les collectivités qui leur permettra d'agir, ensemble, et, pour les communautés touchées, d'en apprendre davantage sur leurs droits et comment les protéger.

Alors que l'Ontario continue à se diversifier, de nouvelles opportunités naissent chaque jour — aussi bien pour inclure que pour haïr. Lorsque des dirigeants d'un vaste éventail d'organisations se serrent les coudes et affirment ensemble « le racisme et la haine n'ont pas leur place dans notre collectivité », ils veulent promouvoir l'inclusion.



Poursuivre le dialogue sur la liberté d'expression

L'année passée, la déclaration de la Commission au sujet des plaintes en matière de droits de la personne déposées contre le magazine Maclean a fait la une des médias. Notre déclaration affirmait fermement que même si nous n'avons pas compétence pour entendre une plainte fondée sur la publication de certaines opinions, nous assumions la responsabilité plus vaste d'aider la collectivité à évaluer les tensions et les conflits que ce genre d'article peut susciter et d'en parler.

Les médias continueront à jouer un rôle important dans la lutte contre la discrimination au sein de la société et à influencer l'opinion publique, mais ils ont également le potentiel

d'intensifier la discrimination et l'intolérance. Un dialogue ouvert et franc est indispensable dans le monde d'aujourd'hui axé sur l'information.

Ce dialogue englobe la Commission. Cette dernière a, de par la loi, l'obligation d'informer en exprimant ses opinions et en faisant connaître les menaces aux droits de la personne. Nous continuerons à écrire des lettres au rédacteur en chef, à publier des articles et faire des annonces à la radio et à la télévision, afin de véhiculer systématiquement le message qu'un dialogue équilibré où différentes voix s'expriment est le meilleur moyen de s'attaquer aux problèmes qui menacent les droits des personnes en Ontario.



Parler de discours haineux sur Internet

En octobre 2008, le professeur Richard Moon a publié le document intitulé « Rapport présenté à la Commission canadienne des droits de la personne concernant l'article 13 de la *Loi canadienne sur les droits de la personne* et la réglementation de la propagande haineuse sur Internet ». Ce rapport n'a pas d'effet direct sur l'Ontario, qui n'a pas d'équivalent à l'article 13 de la loi fédérale dans son *Code des droits de la*

personne. Toutefois, la Commission a considéré que le rapport contribuait de façon importante au débat sur les limites légales à la liberté d'expression et elle a publié son point de vue dans des observations écrites en janvier 2009.

Points saillants des observations de la Commission : elle estime qu'il est dans l'intérêt public de maintenir la propagande haineuse

sous le joug des systèmes des droits de la personne et du droit pénal, et l'exécution de la loi à elle seule ne suffit pas. La Commission est d'accord que les organismes de défense des droits de la personne devraient se servir de leurs pouvoirs d'exécution pour intervenir face à la publication d'une intention de refuser un logement, des services ou un emploi à une personne en raison de sa race, de sa religion ou d'un autre motif de discrimination interdit. Elle soutient que la liberté d'expression ne

doit pas être réprimée, sauf en cas de propos qui incitent à la violence contre des groupes identifiables, au sens du *Code criminel*.

La Commission a également souligné le fait que le droit à la liberté d'expression s'accompagnait de la responsabilité de s'opposer aux expressions de haine, et qu'une approche fondée sur les droits de la personne offrait des outils utiles à cette fin tout en respectant la liberté d'expression.



Concrétiser les droits dans les logements locatifs

En juillet 2008, la Commission a publié *Le droit au logement : Rapport de consultation sur les droits de la personne en matière de logements locatifs en Ontario*. Ce rapport est l'aboutissement d'une année de séances publiques, de réunions et d'observations faisant participer des centaines de personnes, d'organismes et de propriétaires de logement dans l'ensemble de la province. Il présente le logement comme un droit de la personne et établit un cadre d'action collective en vue de déceler la discrimination en matière de logement locatif, de l'éliminer et de la prévenir.

La CODP a entendu à quel point les locataires étaient affectés par certaines situations, telles que les logements locatifs « réservés aux adultes », les attitudes discriminatoires et les stéréotypes, ainsi que les exigences de sélection des demandes de logement, dont le dépôt illégal du loyer ou l'exigence, motivée par des facteurs protégés par le Code, comme le sexe, la race ou l'ascendance, d'avoir des garants pour certains locataires. De nombreux locataires, fournisseurs de logements et décideurs ont évoqué les défis que soulève

l'obligation d'accommodement en raison d'un handicap ou de l'état familial.

Le droit au logement comprenait 37 recommandations d'action pour divers paliers de gouvernement, les partenaires dans le développement de logement abordable, les fournisseurs de logement social, les décideurs, comme les tribunaux du logement et commissions du logement, les locataires privés, les fournisseurs de services, les organisations de défense des locataires et les défenseurs des droits de la personne.

Ce rapport n'est que l'amorce de l'engagement de la Commission à concrétiser les droits de la personne pour les locataires de l'Ontario. La Commission élabore une politique formelle sur le logement locatif et promeut activement les droits de la personne dans des domaines comme les règlements de zonage et les règlements municipaux. Par exemple, la Commission a eu des discussions approfondies avec la ville d'Oshawa et d'autres municipalités pour leur faire part de ses préoccupations au sujet de la délivrance de permis et des

règlements qui touchent les logements pour étudiants. Elle continue de protester lorsque des règles différentes sont appliquées au logement destiné aux personnes atteintes de maladie mentale. L'un des messages clés qui a été transmis dans toutes ces discussions

a été le besoin, en fait l'exigence légale, pour les collectivités, de recourir aux forums de planification pour régler les problèmes d'aménagement du territoire et de construction, et non pour décider qui sera son voisin.



Pleins feux sur la famille : mise à jour de la politique sur la grossesse et l'allaitement

En avril 2009, la Commission a publié sa nouvelle *Politique sur la discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement*. La version révisée de la Politique reflète les changements récents apportés au système des droits de la personne. Elle contient des nouvelles décisions judiciaires sur la grossesse et l'allaitement, d'autres exemples de discrimination fondée sur la grossesse et l'allaitement, ainsi que d'autres renseignements sur la prévention de la discrimination dans le domaine du logement et des services, des biens et des installations. La Politique comprend aussi des exemples de discrimination fondée sur la grossesse et/

ou l'allaitement combinée à d'autres motifs protégés par le *Code des droits de la personne*.

Ces derniers mois, nous avons été témoins d'une recrudescence du nombre de plaintes en matière d'emploi déposées par des femmes enceintes ou qui retournent au travail après leur congé de maternité. La nouvelle Politique rappelle aux employeurs que la discrimination fondée sur la grossesse ou l'allaitement est contraire à la loi et que l'obligation d'accommodement s'impose même dans des périodes de difficultés économiques.



Examen de la législation

La Commission a mis en place un nouveau système de surveillance et de révision législative afin de pouvoir systématiquement faire un suivi sur l'état des droits de la personne en Ontario par rapport à son nouveau mandat et en faire rapport. L'un des domaines qui sont surveillés de cette manière est la mise en œuvre de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario*. La Commission a prodigué des conseils et du soutien par le biais

d'observations, de réunions et de présentations aux comités d'application de la *Loi sur l'accessibilité pour les personnes handicapées de l'Ontario* dans les domaines des normes d'emploi, des transports en commun, du service à la clientèle et de l'environnement bâti. La Commission a également examiné la norme de communication proposée et préparé des commentaires sur la norme finale proposée en matière de services de transport en commun.



Des transactions aboutissent à de nouveaux partenariats en matière de droits de la personne

Dans des transactions récentes avec deux commissions différentes, la CODP a eu le plaisir d'observer une tendance émergente à tenir compte des droits de la personne.

Dans l'affaire *Giresh Patel v. The Workplace Safety and Insurance Board*, un arbitre de la commission a estimé que M. Patel, un Hindou, avait refusé un emploi convenable que lui offrait son employeur, même si cet emploi exigeait des processus de manipulation d'aliments contraires à ses croyances religieuses. Dans le cadre du règlement à l'amiable qui a réglé la plainte en matière de droits de la personne de M. Patel, la commission a accepté de travailler avec la CODP en vue d'établir des directives à l'intention de ses décisionnaires, pour que les droits de la personne soient pris en compte dans les décisions rendues sur des réclamations portées devant la commission.

L'affaire *Carlo v. the Ministry of Municipal Affairs and Housing* portait sur une plainte de M. Carlo, selon laquelle les services de la Commission de la location immobilière n'étaient pas accessibles pour lui. Il avait demandé un certain nombre de mesures d'adaptation fondées sur son handicap qui concernaient les procédures de la Commission de la location immobilière, comme la

production de documents en gros caractères. Dans le cadre du règlement à l'amiable, la Commission de la location immobilière a accepté de réviser ses procédures applicables à la réception, au traitement et à l'audition des demandes, ainsi qu'à la publication des décisions et la divulgation de dossiers, afin de mettre ces étapes en conformité avec les normes énoncées dans le *Code*.

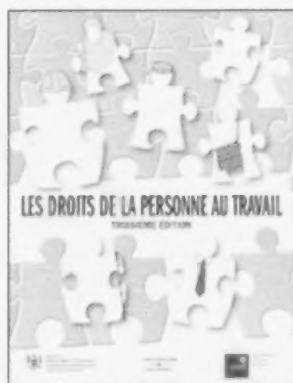
Ces deux règlements vont dans le sens de la décision de la Cour suprême du Canada prise dans l'affaire *Tranchemontagne c. Le ministère des Services sociaux et communautaires*. Dans cette décision, la Cour avait exigé du Tribunal de l'aide sociale qu'il applique le *Code des droits de la personne* pour résoudre la question en litige devant lui.

La Cour suprême a aussi mis l'accent sur la primauté du Code par rapport aux autres lois de l'Ontario, à moins que la loi qui régit l'organisme ne stipule expressément que le Code ne l'emporte pas sur ses propres dispositions.

La Commission continuera de surveiller la situation et de collaborer avec les organismes, commissions et tribunaux afin de vérifier si leurs politiques, procédures et décisions tiennent compte des principes du *Code*.

Remanier les directives sur les droits de la personne en milieu de travail

En novembre 2008, la Commission a publié sa troisième édition du document *Les droits de la personne au travail*. Ce guide en langage simple contient des exemples, des bonnes pratiques, des échantillons de formulaires et d'autres ressources pour aider les employeurs et les employés à instaurer et maintenir des lieux de travail inclusifs, respectueux et conformes aux normes énoncées dans le Code. La Commission a allié ses connaissances spécialisées en matière de droits de la personne aux capacités d'édition de Carswell



Thomson Publishing afin de rendre disponible le document *Les droits de la personne au travail* dans tout l'Ontario.

La plupart des plaintes relatives aux droits de la personne en Ontario concernent les lieux de travail. Le guide examine certains problèmes les plus courants dans le domaine des droits de la personne et fournit des explications et des exemples pour aider les employeurs et les employés à comprendre leurs obligations et leurs responsabilités.

La Human Resources Professionals Association (HRPA) considère le guide comme une ressource précieuse qui contient des conseils et des outils à l'intention des employeurs qui sont facilement adaptables aux besoins de n'importe quel organisme, entreprise ou agence.

Les droits de la personne au sein de la collectivité

La Commission ontarienne des droits de la personne a poursuivi ses efforts intensifs en vue de sensibiliser le public aux questions de droits de la personne. Elle a choisi des événements publics, des présentations et des discours pour mettre l'accent sur les priorités stratégiques comme le nouveau système des droits de la personne, le logement, l'exécution de la loi, la santé mentale et d'autres secteurs vulnérables.

La Commission a participé à 86 événements, notamment :

- Le programme de la Commission de la sécurité professionnelle et de l'assurance contre les accidents du travail pour les employeurs;
- Le symposium sur la sécurité dans les écoles du ministère de l'Éducation;
- Le symposium du Senior Pride Network;
- Un kiosque à la Journée de la fierté de Toronto (Pride Day);

- People in Motion;
- Canadian Aboriginal Festival;
- La conférence annuelle de la Human Resources Professionals Association.

La commissaire en chef a continué d'encourager un grand nombre d'organismes et d'organisations à partager de l'information sur le travail de la Commission et la transition, en insistant sur des enjeux comme le racisme, le logement, l'exécution de la loi, la santé mentale et divers secteurs vulnérables. La commissaire en chef a parlé à 41 événements, notamment :

- La conférence nationale de 2008 de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP);
- Le forum à l'intention des membres de la Fédération de l'habitation coopérative du Canada;
- L'Ontario Association of Chiefs of Police
- Le symposium sur la sécurité dans les écoles du ministère de l'Éducation;
- La faculté de droit de l'Université de Windsor;
- 100 Huntley Street;
- « The Agenda » avec Steve Paikin.

Pleins feux sur les jeunes : TakingITGlobal



Pour commémorer le 60^e anniversaire de la signature de la Déclaration universelle des droits de l'homme, la Commission a collaboré avec l'ACCCDP, TakingITGlobal et le John Humphrey Centre for Peace and Human Rights à la création d'un nouveau site Web : www.tigweb.org/themes/udhr60/. Ce site offre aux jeunes un outil interactif qui leur permet de se renseigner sur les droits de la personne et de parler des problèmes de droits de la personne qui concernent les Canadiens.

Visant les jeunes canadiens âgés de 18 à 35 ans, le site Web offre de l'information sur les enjeux relatifs aux droits de la personne et les cadres législatifs qui mettent à exécution les droits de la personne. Il contient également des conseils pour encourager les jeunes à contribuer aux efforts de promotion et de protection des droits de la personne. Comme caractéristiques interactives, le site propose notamment des conseils de discussion, une exposition d'art en ligne et des appels à l'action.

Partager ce que nous avons appris : la conférence de 2008 de l'ACCCDP

La Commission a eu le plaisir de présider la conférence de 2008 de l'Association canadienne des commissions et conseil des droits de la personne (ACCCDP), au

Collège Niagara. Réunies sous le thème « Une force collective : La collaboration entre commissions de droits et collectivités », plus de 200 personnes (dont des représentants

de commissions des droits de la personne de l'ensemble du Canada et des représentants communautaires) ont partagé leur expérience et connaissances sur un certain nombre d'enjeux importants en matière de droits de la personne, de la sécurité nationale et du profilage racial au débat sur l'obligation d'accommodement, en passant par la collaboration avec les services policiers et d'autres institutions publiques en vue d'apporter un changement systémique.

L'une des activités phares de la conférence a été la séance plénière sur les rôles des commissions des droits de la personne et des médias, ainsi que leurs conséquences pour les droits de la personne. Les membres du panel, Alan Borovoy, Association canadienne des libertés civiles, Wahida Valiente, Canadian

Islamic Congress, Mel Sufrin, Conseil de presse de l'Ontario, et Pearl Eliadis, avocate des droits de la personne, ont lancé un débat animé sur les protections des droits de la personne et les limites légales à la liberté d'expression par rapport au droit de vivre à l'abri de la discrimination.



Autre point saillant de la conférence : le discours d'Alex Neve, secrétaire général d'Amnistie Internationale, Canada, qui a abordé le sujet du besoin, pour les commissions des droits de la personne, de reconnaître, de promouvoir et d'intégrer les obligations en matière de droits de la personne du Canada dans toutes leurs activités.

■ Résoudre les plaintes individuelles en matière de droits de la personne

Depuis le 30 juin 2008, la Commission n'accepte plus des plaintes individuelles en matière de droits de la personne. Les nouvelles plaintes, ou requêtes, doivent désormais être déposées directement auprès du Tribunal des droits de la personne de l'Ontario. Les chiffres suivants illustrent le travail de la Commission sur les dossiers pendant la phase de transition :

- La Commission a commencé l'exercice financier avec 4 199 dossiers.
- 702 nouvelles plaintes ont été reçues (entre le 1er avril 2008 et le 30 juin 2008).
- 2 090 plaintes sont menées à terme à la Commission (entre le 1er avril 2008 et le 31 décembre 2008).
- 801 autres dossiers sont clos parce que les plaignants ont converti leurs plaintes à la Commission en des requêtes au Tribunal

des droits de la personne de l'Ontario, conformément aux paragraphes 53 (3) et 53 (5) du *Code*.

- Sur les 2 090 dossiers menés à terme à la Commission :
 - 46 dossiers, soit 2,2 %, ont été rejetés à la suite d'objections préliminaires (art. 34 du *Code*).
 - 974, soit 46,6 % des dossiers, ont été soumis à la médiation, réglés par la Commission ou résolus entre les parties.
 - 665, soit 31,8 % des dossiers, ont été retirés par les plaignants pour diverses raisons.
 - 405 dossiers, soit 19,4 %, ont obtenu une décision de la Commission se fondant sur les conclusions de son enquête (art. 36 du *Code*).

(Total = 702)

Pourcentage (%) de toutes les plaintes déposées

² Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel, l'identité sexuelle et les avances sexuelles/le harcèlement.

Tableau 2 : Dommages-intérêts dans les règlements selon le motif cité

Motif	Médiation			Conciliation			Total – Dossiers réglés		
	Dossiers	Dommages-intérêts (\$)	Moyenne (\$)	Dossiers	Dommages-intérêts (\$)	Moyenne (\$)	Dossiers	Dommages-intérêts (\$)	Moyenne (\$)
Âge	23	129 950,00	5 650,00	29	315 221,61	10 869,71	52	445 171,61	\$8 560,99
Ascendance	20	272 660,00	13 633,00	23	197 250,00	8 576,09	43	469 910,00	\$10 928,14
Association	5	86 337,37	17 267,47	1	35 000,00	35 000,00	6	121 337,37	\$20 222,90
Violation du règlement	1	2 500,00	2 500,00	3	52 700,00	17 566,67	4	55 200,00	\$13 800,00
Citoyenneté	1	3 000,00	3 000,00	1	75 200,00	75 200,00	2	78 200,00	\$39 100,00
Croyance	14	124 510,00	8 893,57	23	108 476,56	4 716,37	37	232 986,56	\$6 296,93
Handicap	226	1 498 503,96	6 630,55	202	1 742 046,57	8 623,99	428	3 240 550,53	\$7 571,38
Origine ethnique	42	419 710,00	9 993,10	55	464 739,80	8 449,81	97	884 449,80	\$9 118,04
État familial	29	157 034,19	5 414,97	16	83 928,00	5 245,50	45	240 962,19	\$5 354,72
État matrimonial	8	73 691,51	9 211,44	11	81 470,00	7 406,36	19	155 161,51	\$8 166,40
Lieu d'origine	34	347 160,00	10 210,59	43	349 204,54	8 121,04	77	696 364,54	\$9 043,70
État d'assisté social	1	2 500,00	2 500,00	0	0,00	0,00	1	2 500,00	\$2 500,00
Race et couleur	111	992 911,72	8 945,15	131	916 718,48	6 997,85	242	1 909 630,20	\$7 891,03
Casier judiciaire	1	7 500,00	7 500,00	1	2 408,00	2 408,00	2	9 908,00	\$4 954,00
Représailles	52	589 842,71	11 343,13	41	472 320,00	11 520,00	93	1 062 162,71	\$11 421,10
Sexe ³	97	738 705,44	7 615,52	119	1 227 183,97	10 312,47	216	1 965 889,41	\$9 101,34
Harcèlement sexuel	0	0,00	0,00	6	103 858,00	17 309,67	6	103 858,00	\$17 309,67
Orientation sexuelle	17	148 145,86	8 714,46	8	28 800,00	3 600,00	25	176 945,86	\$7 077,83
Total des dossiers	682	5 594 662,76	8 203,32	713	6 256 525,53	8 774,93	1 395	11 851 188,29	8 495,48

³ Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 3 : Dossiers fermés ou renvoyés par décision prise et par motif cité

Rejet sur le fonds (art 36) ^a	19	27	5	1	6	20	89	49	10	10	30	3	135	3	21	48	7	7	490	204	9,8%
Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34)	4	8	0	3	2	6	20	12	4	1	6		21	2	7	11	0	2	109	46	2,2%
Renvoyés au Tribunal des droits de la personne	6	8	0	0	1	10	133	16	10	4	13	38	46	0	20	57	4	5	371	2201	9,6%
Régles	12	14	5	1	1	3	93	27	10	7	21	4	58	0	23	42	3	8	332	172	8,2%
Régles par transaction	61	46	5	4	3	44	489	108	51	23	86	1	258	2	89	226	7	27	1 530	802	38,4%
Retirés	64	25	11	4	9	27	368	87	49	23	65	13	180	4	81	176	5	27	1 218	665	31,8%
Total^b	166	128	26	13	22	110	1 192	299	134	68	221	59	698	11	241	560	26	76	4 050	2 090	100,0%
Pourcentage (%)	4,1%	3,2%	0,6%	0,3%	0,5%	2,7%	29,4%	7,4%	3,3%	1,7%	5,5%	1,5%	17,2%	0,3%	6,0%	13,8%	0,6%	1,9%	100%		
Âge																			Somme – Motifs	Total – Plaintes	Pourcentage du total des plaintes (%)
																			Orientation sexuelle	Harcèlement sexuel	Sexe ^c
																			Représailles	Casier judiciaire	Race et couleur
																			État d'assisté social	Lieu d'origine	État matrimonial
																			État familial	Origine ethnique	Handicap
																			Croyance	Citoyenneté	Violation du règlement
																			Associations	Ascendance	

^a Les plaintes rejetées aux termes de l'article 36 du Code comprennent les causes dans lesquelles les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée. Ceci comprend les dossiers fermés par la Commission parce que le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

^b Comme une plainte peut être fondée sur plusieurs motifs, la somme des dossiers pour tous les motifs est supérieure au total des plaintes déposées.

^c Le motif du « sexe » comprend la grossesse, l'allaitement maternel et l'identité sexuelle.

Tableau 4 : Dossiers fermés ou renvoyés par décision prise et par motif cité

Retrait par le plaignant ¹	30	6	513	100	16	665	31,8%
Règlement par la Commission	29	2	672	94	5	802	38,4%
Règlement entre les parties	6	1	134	26	5	172	8,2%
Rejet pour oppositions préliminaires (art. 34) ²	2	2	26	13	3	46	2,2%
Renvoi au Tribunal des droits de la personne (art. 36)	7	0	68	116	10	201	9,6%
Rejet sur le fond (art. 36) ³	16	0	126	57	5	204	9,8%
Total	90	11	1 539	406	44	2 090	100%
Pourcentage (%)	4,3%	0,5%	73,6%	19,4%	2,1%	100%	
	Logement	Contrat	Emploi	Services	Associations professionnelles	Total des plaintes	Pourcentage de toutes les plaintes (%)

¹Certains en raison d'une modalité de règlement.²Ces plaintes ont été rejetées à la suite d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites.³Complément les cas dans lesquels les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée, les cas où le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.

Graphique : Dossiers fermés ou renvoyés par la Commission 2008-2009

(Total = 2 090)



¹⁰Ces plaintes ont été rejetées à la suite d'une décision de la Commission fondée sur des observations écrites.

¹¹Les plaintes rejetées aux termes du paragraphe 36 (2) du Code comprennent les cas dans lesquels les preuves ne justifient pas une audience et les cas où une telle procédure n'est pas appropriée, les cas où le plaignant n'a pas participé à l'enquête ou que la Commission a été incapable de le joindre.



Situation financière au 31 mars 2009 (en milliers de dollars)

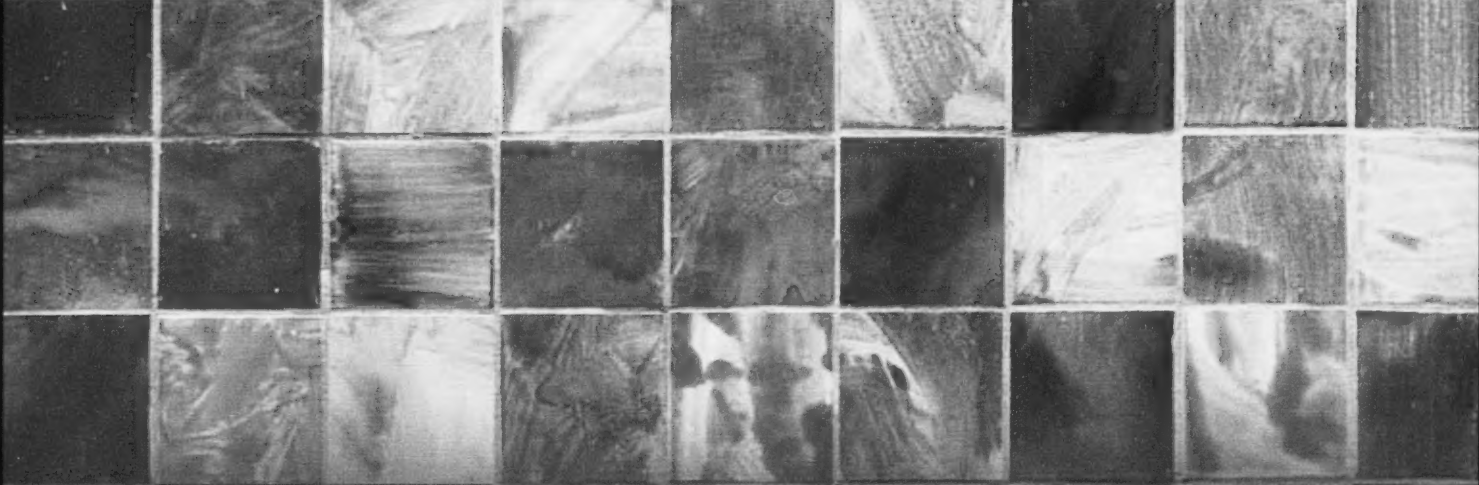
	Estimations imprimées 2008-2009	Budget révisé au 31 mars 2009	Dépenses éelles au 31 mars 2009	Écart à la fin de l'exercice 2008-2009 par rapport au budget révisé	
				\$	%
Salaires et traitement	9 937,3	10 082,8	10 628,1	(545,3)	-5,41%
Avantages sociaux	2 031,8	1 252,8	1 426,6	(173,8)	-13,87%
Autres charges directes de fonctionnement	1 687,7	2 409,6	2 123,9	285,7	11,86%
Total des charges	13 656,8	13 745,2	14 178,6	(433,4)	-3,15%



Publié par la Commission ontarienne des droits de la personne
Province de l'Ontario, Toronto, Canada
©2009, Gouvernement de l'Ontario
ISSN : 0229-5210

Available in English

Conception du rapport annuel: Pass It On Communications



gITGlobal *En milieu de travail* Partenariats en matière de droits de la pers
e mentale **Dans nos salles d'audience** *Collision entre la foi et le service*
n Examen de la législation **Au sein de la collectivité** **Dans les logemen**
coles qui conviennent à tous les élèves **Le racisme fait mal** *Empl*
olic **Pêcher sans crainte** *En médecine* **La liberté d'expression** **Sur Internet** *Tra*
akingITGlobal **En milieu de travail** *Partenariats en matière de droits de la personne*
mentale **Dans nos salles d'audience** **Collision entre la foi et le service public**
n **de la législation** *Au sein de la collectivité* **Dans les logements locatifs** *Taking*
ent à tous les élèves **Le racisme fait mal** *Employés atteints de maladie mentale* **D**
médecine **La liberté d'expression** **Sur Internet** *Transport en commun* **Examen d**
de travail *Partenariats en matière de droits de la personne* **Des écoles qui convien**
udience **Collision entre la foi et le service public** **Pêcher sans crainte** *En l*
de la collectivité *Dans les logements locatifs* **TakingITGlobal** **En milieu de tr**
élèves *Le racisme fait mal* *Employés atteints de maladie mentale* **Dans nos salles**
d'expression **Sur Internet** *Transport en commun* **Examen de la législation** *Au se*
ats en matière de droits de la personne **Des écoles qui conviennent à tous le**
ence *Collision entre la foi et le service public* **Pêcher sans crainte** *En médecine*
collectivité **Dans les logements locatifs** *TakingITGlobal* **En milieu de travail**
èves **Le racisme fait mal** *Employés atteints de maladie mentale* **Dans nos salles**